

# Reflection on Railway Human Resource Management under the New Situation

Qiang Li Xuemin Yang Liang Yu Yuanxing Cheng

China Railway Taiyuan Group Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030002, China

## Abstract

In the rapidly changing era, the railway, as an important infrastructure and transportation mode, has been constantly developing and changing. Under the new situation, the railway human resource management is facing unprecedented challenges and opportunities. Under this background will explore several key aspects of railway human resource management, this paper puts forward some specific thinking in these aspects to help the railway industry to better cope with the new situation, realize sustainable development, whether in the face of the rapid development of technology, or in efforts to attract and cultivate outstanding talents, railway human resource management will play a vital role in the future.

## Keywords

new situation; railway; human resource management

## 新形势下铁路人力资源管理的几点思考

李强 杨学敏 蔚亮 程远星

中国铁路太原局集团有限公司, 中国·山西太原 030002

## 摘要

在日新月异的时代, 铁路作为一项重要的基础设施和交通运输方式, 一直在不断发展和变革。新形势下, 铁路人力资源管理面临着前所未有的挑战和机遇。在这个背景下将探讨铁路人力资源管理的几个关键方面, 论文在这些方面提出一些具体的思考以帮助铁路行业更好地应对新形势, 实现可持续发展, 无论是在面对技术的飞速发展, 还是在努力吸引和培养卓越的人才, 铁路人力资源管理都将在未来起到至关重要的作用。

## 关键词

新形势; 铁路; 人力资源管理

## 1 引言

在新的社会背景下, 铁路行业一直是国家发展的重要支柱之一。然而, 随着时代的不断演进, 铁路人力资源管理也必须适应新的挑战和机遇。随着技术的飞速发展, 铁路行业不仅需要维护现有基础设施, 还需要不断更新设备和提高服务水平, 这使得人力资源管理面临着更高的需求和更复杂的任务, 同时社会多元化和员工期望的改变也对管理策略提出了新的要求, 如何吸引、留住和培养优秀的铁路人才, 成为铁路管理者的首要任务之一。

## 2 人力资源管理模式的基本概述

人力资源管理是组织内部的一项关键活动, 旨在最大化组织员工的潜力和价值, 以支持组织的战略目标和长期发展。人力资源管理模式涵盖了员工招聘、培训、绩效管理、

员工关系和福利等方面, 这一模式的有效实施对于组织的成功至关重要。人力资源管理模式包括员工招聘和选择, 这一环节涵盖了招聘计划、候选人筛选、面试和录用等活动。组织需要确定招聘的职位和资格要求, 然后吸引和筛选合适的候选人, 招聘和选择的目标是为组织引入具备所需技能和背景的员工以满足职位需求。

## 3 新形势下铁路人力资源管理的现实意义

### 3.1 人才吸引与培养

在新形势下, 铁路人力资源管理的首要任务之一是吸引和培养高素质的员工。铁路行业需要具备丰富专业知识和技能的员工以适应现代化铁路系统的运营和维护, 这不仅包括工程师和技术人员, 还包括管理和运营方面的专业人才。吸引人才意味着要提供有竞争力的薪酬和福利待遇以吸引高素质的人才加入铁路行业, 此外铁路管理者还需要积极与高校合作, 建立实习和培训计划, 帮助学生了解铁路行业的机会, 培养未来的铁路从业者。培养人才同样重要, 铁路业应该建立完善的培训体系, 持续提高员工的专业技能和职业

【作者简介】李强(1985-), 男, 中国山西寿阳人, 本科, 高级工程师, 从事国有企业人力资源管理研究。

素养,这将有助于提高工作效率,降低事故风险,提升服务质量。此外培养内部晋升的机会也将激励员工积极发展自己的职业生涯,提高工作满意度<sup>[1]</sup>。

### 3.2 技术应用与创新

趋势正在改变铁路运营和维护的方式,提高了效率和可靠性,因此铁路人力资源管理的现实意义之一是推动技术应用与创新。一方面,铁路行业需要拥抱先进的技术如人工智能、大数据分析和物联网以改进列车运行、安全管理和维护预测等方面,这将帮助提高运营效率,降低成本,提供更好的服务。另一方面,创新也包括新的服务模式和业务模式,铁路公司可以探索多元化的运营方式,提供更灵活的票价政策,开发新的服务项目以满足不断变化的市场需求,这些创新将有助于吸引更多的乘客和客户,从而提高收入。

### 3.3 社会责任与可持续发展

在当今社会,企业的社会责任和可持续发展愈加重要,铁路人力资源管理的现实意义之一是推动铁路业的社会责任和可持续发展。铁路业应致力于降低对环境的影响,尤其是减少排放、节约能源、减少噪音污染等,人力资源管理应确保员工具备环保意识,并积极推动环保技术的研发和应用。同时,铁路行业应促进社会包容性,这意味着要提供平等的就业机会且支持多元化,并积极融入当地社区。人力资源管理应促进员工的多元化和包容性培训以建立一个多元化和包容的工作环境。此外,可持续发展还重视经济可持续性,铁路业需要确保财务健康以持续提供高质量的服务,人力资源管理应推动成本管理和效率提升才能确保公司的可持续发展<sup>[2]</sup>。

## 4 新形势下铁路人力资源管理的具体办法

### 4.1 优化招聘流程与渠道

在人才招聘方面,首要的任务是优化招聘流程与渠道,传统的招聘方式过于烦琐且耗时耗力,限制了优秀候选人的吸引力。因此,铁路公司应引入现代招聘技术如招聘管理系统和在线招聘平台以提高招聘效率,这些系统可以帮助筛选候选人、管理招聘流程并提供数据分析,从而更好地满足公司的人才需求。同时,建立强大的校园招聘计划也是招聘优秀毕业生的关键,与高校建立合作关系,提供实习和职业发展机会可以吸引年轻有潜力的人才,铁路行业需要积极参与校园招聘活动并与学生建立联系,传达铁路行业的吸引力和职业前景。

除了招聘流程的优化,薪酬和福利政策也是吸引人才的关键因素,铁路公司应设计具有竞争力的薪酬体系以吸引和留住高素质的员工,这包括提供具有吸引力的工资待遇、福利计划和奖励机制,从而确保员工能感受到他们的贡献得到了公平的回报<sup>[3]</sup>。

此外,铁路公司还应积极推广铁路行业的职业吸引力,通过宣传铁路行业的重要性突出行业的发展前景以及员工在铁路行业中的职业成长机会,这种宣传可以通过多种方式

进行,如参与职业展会、在线宣传和与行业协会的合作。

总之,为了在新形势下做好人才招聘与吸引,铁路行业需要优化招聘流程与渠道,建立强大的校园招聘计划,提供有竞争力的薪酬和福利政策以及积极推广铁路行业的职业吸引力。这些举措将有助于吸引高素质的人才,推动铁路行业的可持续发展。

### 4.2 技术应用与创新

技术的不断进步和创新的推动已经改变了铁路行业的运营和管理方式。一方面,铁路也需要升级信号系统和列车控制技术,传统的信号系统过时,导致列车运行效率不高,容易出现拥堵和事故。为了提高安全性和效率,铁路公司应采用现代信号技术如正线信号自动控制系统和列车自动驾驶系统,这些技术可以提高列车的定位精度,降低事故风险,同时也提高了列车运行的能力和效率。另一方面,维护和修复设备的技术也需要改进,老旧的铁路轨道和车辆容易出现故障且维修难度大,这会导致服务中断和不必要的成本,因此铁路公司可以采用先进的维护技术如物联网和大数据分析,以实现预测性维护,这些技术可以监测设备的健康状况,提前发现问题并采取措施,从而降低故障率、延长设备寿命、减少维修成本且提高可靠性。

在运营和管理方面,铁路公司可以积极推动数字化、自动化和智能化的应用,数字化技术可以帮助管理人员更好地监控运行情况,实时获取数据,并进行决策,自动化系统可以降低人工干预,同时还能提高运行效率并减少错误,智能化系统可以通过数据分析和人工智能来预测问题和提供智能建议,从而优化运营和维护流程。

此外,鼓励创新和新服务模式的发展也是技术应用与创新的一部分,铁路公司可以与初创企业和研究机构合作,推动新技术和新服务的开发。例如,开发更便捷的购票和乘车体验,推出智能化列车服务如Wi-Fi和娱乐设施以吸引更多的乘客,又或是还可以探索新的货运和物流服务,以便满足市场需求。因此,为了在新形势下做好技术应用与创新,铁路行业需要升级信号系统和列车控制技术,采用先进的维护技术,积极推动数字化、自动化和智能化的应用以及鼓励创新和新服务模式的发展。

### 4.3 员工培训与发展

首先,建立全面的培训体系是必要的,铁路公司应该制定清晰的培训计划和课程以覆盖不同职位和专业领域的培训需求,这些培训计划可以包括技术培训、管理培训、安全培训等各个方面,从而保障员工具备所需的知识和技能,培训内容应与铁路行业的最新发展趋势和技术相一致,从而保障员工能够适应新形势。

其次,提供内部晋升机会也是员工培训与发展的重要组成部分,铁路公司应鼓励员工通过提供晋升机会激励他们积极发展自己的职业生涯,提供晋升培训、导师制度和职业发展计划以帮助员工实现职业晋升和个人成长。员工的多元化和包容性培训也是至关重要的,铁路行业应确保培训计划

包括多元化的员工，不论其性别、种族、性取向或其他背景如何，这有助于建立多元化和包容性的工作环境，促进员工之间的合作和理解。

最后，培训计划还可以包括环保和社会责任培训，铁路行业需要确保员工具备环保意识，知道如何降低环境影响，社会责任培训可以教育员工如何履行企业社会责任并与社区合作，推动可持续发展。为了提高员工的培训与发展，铁路公司可以与高校和研究机构建立合作关系以获取最新的培训资源和知识，此外员工培训与发展应成为公司文化的一部分，得到高层领导的支持和鼓励，公司可以设立奖励和认可制度，鼓励员工积极参与培训与发展活动。

总之，为了在新形势下做好员工培训与发展，铁路行业需要建立全面的培训体系、提供内部晋升机会、实施多元化和包容性培训以及关注环保和社会责任培训。这些措施将有助于提高员工的专业知识和技能，提升他们的职业素质，适应新形势下的铁路行业需求，推动行业的可持续发展。

#### 4.4 降低成本管理并提高效率

首先，铁路公司需要通过措施来降低运营成本，通过提高能源效率来减少能源浪费，降低电力和燃料成本，同时采用现代化维护技术和预测性维护方法降低设备故障率，减少维修成本，延长设备寿命，通过优化列车和人员调度，减少不必要的停车和等待时间并提高运输效率。

其次，铁路公司可以利用数字化和自动化技术来提高效率，数字化技术可以帮助管理人员更好地监控运行情况，实时获取数据并进行决策，自动化系统可以降低人工干预，提高运行效率并减少错误。例如，自动驾驶列车系统可以提高列车运行的准时性，减少人为错误，提高安全性。

再次，优化供应链管理也是降低成本的重要途径，铁路公司可以与供应商合作优化采购流程，降低采购成本，通过更好地管理库存和物流可以减少库存损失和运输成本。这需要建立先进的供应链管理系统，实现供应链的透明度和协同。值得一提的是，铁路公司可以采取节约成本的措施如减少不必要的行政开支和人力资源管理开支。例如，优化员工排班和 workflows，降低人工和人力资源管理的成本。

最后，铁路公司还可以推动可持续发展来实现成本管理和效率提升，通过降低环境影响如减少排放、节约能源来降低环保成本，另外，社会责任，如支持社区和提供公益活动，可以提高品牌声誉，吸引更多的乘客和客户。

#### 4.5 加强绩效管理制度的全面性以提高员工工作热情

首先，为加强绩效管理制度的全面性，铁路部门需要

明确绩效目标和标准。绩效管理的首要任务是设定明确的绩效目标，这些目标应该与铁路业务的战略目标和需求相一致。目标的设定应该具体、可测量、可实现和有时间限制。只有通过明确的目标，员工才能明白他们的工作任务和职责，从而更有动力和热情地工作。

其次，绩效管理制度需要包括多种评估方法和工具，传统的绩效评估通常依赖于年度绩效考核，这不足以全面评估员工的表现。铁路部门可以引入多种评估方法包括360°反馈、自评、同事评估等以获得更全面的评估信息，这些方法可以帮助员工更好地了解他们的强项和改进点，从而提高他们的工作动力。

再次，绩效管理制度应该注重员工的参与和反馈，员工应该在绩效管理中发挥积极的作用，他们应该参与目标设定、评估和改进过程，员工的反馈和建议应该得到认真对待，以便调整绩效管理制度和提高其有效性，员工的参与可以增强他们的责任感和工作热情，使绩效管理制度更有实际意义。

最后，绩效管理制度应该与奖惩机制结合，员工的绩效应该与相应的奖励和奖励相结合以激发他们更好地工作，这些奖励应该与员工的绩效水平相关联。

## 5 结语

综上所述，在新形势下铁路人力资源管理面临着前所未有的挑战，但同时也蕴含着广阔的机遇。论文探讨了几个关键方面，包括招聘与吸引人才、技术应用与创新、员工培训与发展以及降低成本管理并提高效率。铁路行业的成功与否将在很大程度上取决于其如何应对这些挑战。有效的人力资源管理不仅能够帮助铁路公司吸引和留住高素质的员工，还可以提高运营效率、降低成本、提升服务质量，从而保持竞争力。在这个过程中，技术的应用和创新将发挥关键作用，推动铁路系统的现代化。员工培训与发展则是确保员工与新技术和新挑战同步发展的途径，提高员工素质和职业素养，同时降低成本管理并提高效率是确保铁路业可持续发展的必由之路，为未来的成功打下坚实基础。

### 参考文献

- [1] 葛立佳.新形势下人力资源管理的几点思考[J].中国集体经济, 2021(4):116-117.
- [2] 李文和.新形势下铁路人力资源管理的几点思考[J].财经界,2015(35):380.
- [3] 贾杰.新形势下企业人力资源管理的几点思考[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2015(9):8.